

Sale por la puerta, entra por la ventana: los sindicatos en los procesos judiciales laborales. La Plata, 1948-1955. *It goes out by the door, comeback by the window: the Union trades in the labor judicial process. La Plata, 1948-1955.* Andrés Stagnaro. Población & Sociedad [en línea], ISSN-L 0328 3445, Vol. 23 (1), 2016, pp. 125-154. Puesto en línea en junio de 2016.

<http://www.poblacionysociedad.org.ar/archivos/23/P&S-V23-N1-Stagnaro.pdf>

Copyright

Los derechos de autor son propiedad de P&S. Las solicitudes de permiso para reproducir total o parcialmente artículos publicados en la revista deben ser dirigidas a la misma. El Comité Editorial, en general, permitirá a los autores la reproducción ulterior de sus propios artículos. Para otorgar permisos a terceros, se requerirá del consentimiento de los autores.



© Población & Sociedad - Grupo Editor Yocavil

Contacto

Correo postal: San Lorenzo 429 - (T4000CAM) - San Miguel de Tucumán - Argentina

E-mail: poblacionysociedad@ises.org.ar -

revista@poblacionysociedad.org.ar

Página web: www.poblacionysociedad.org.ar

**Población
& Sociedad**
revista de estudios sociales

Sale por la puerta, entra por la ventana: los sindicatos en los procesos judiciales laborales. La Plata, 1948-1955

It goes out by the door, come back by the window: the Union trades in the labor judicial process. La Plata, 1948-1955

Andrés Stagnaro

Resumen

El artículo propone abordar el rol de los sindicatos de trabajadores en relación a la justicia del trabajo mediante el análisis de las causas judiciales en las que se vieron envueltos en el Tribunal del Trabajo N°1 de la ciudad de La Plata entre los años 1948 y 1955. Aquí se indaga una faceta poco estudiada de las actividades de los sindicatos que es su rol como difusores y garantes de los derechos de los trabajadores en un marco normativo específico que los excluía como actores en la disputa. Esta participación modificó el carácter pretendidamente individual del fuero laboral aunque favoreció al mismo tiempo la domesticación del conflicto laboral.

Palabras clave: sindicato; justicia laboral; peronismo

Abstract

This article propose it's to approach to the trade union's role in labor justice through the analysis of judicial files from the Labor Court N°1 of La Plata in which they have participation, between 1948 & 1955. The article inquire into a understudied aspect of trade unions as a diffusers and guarantors of worker's rights in a specific regulatory framework that reject them as actors in dispute. This participation changed the individual character of the labor's courts, although it aloud the domestication of the labor conflict

Keywords: trade union; labor justice; peronism

Introducción¹

El presente trabajo es un intento por reconstruir un rol poco explorado de los sindicatos en el marco de los conflictos entre el capital y el trabajo. Refiero con esto a su papel en el desarrollo de las causas judiciales que envolvía a sus afiliados con sus patrones en el fuero laboral. En una anécdota que abre su estudio sobre la vigencia y necesidad del derecho laboral en la disputa sindical actual, Guillermo Pérez Crespo recuerda como en sus primeros años de ejercicio profesional como abogado laboralista los viejos delegados sindicales lo iban a consultar con un ejemplar del convenio colectivo bajo el brazo. Estos delegados, “de larga experiencia conocían a fondo los distintos aspectos del convenio de la actividad, y muchas cuestiones prácticas legales” (Pérez Crespo, 2002: 57). El reverso, en términos pesimista, sería la situación abierta en la década del noventa del siglo pasado, la incompreensión de la acción legal como lugar de la disputa entre el capital y el trabajo. Pero ese lugar también posee un recorrido histórico propio y no fue siempre parte de la caja de herramientas de los sindicatos y los delegados sindicales, sino que se fue conformando en la medida en que el Estado fue construyendo instancias mediadas de intervención.

En el caso de este artículo dicha instancia la conforma el Fuero Laboral con jurisdicción en la ciudad de La Plata y alrededores, creado por la ley 5178 de la provincia de Buenos Aires de 1947 (comenzaron a funcionar en 1948) bajo la gobernación del *corazón de Perón* Domingo Mercante. Dicha ley excluía en forma categórica la presencia de los sindicatos en los tribunales, en un intento por lograr la individualización del conflicto, es decir, que se ventilasen en los tribunales el diferendo entre el trabajador A y el patrón B. Sin embargo, ni la instancia logró la plena individualización del conflicto -en la medida en que expresaba un enfrentamiento entre el capital y el trabajo (Stagnaro, 2013)-, ni pudo excluir a los sindicatos del espacio judicial.

En el caso de la justicia del trabajo las funciones de los sindicatos debieron también amoldarse a la nueva situación institucional y adquirieron prerrogativas en la práctica que en última instancia terminaron por desarticular las pretensiones individualizantes del poder judicial en su fuero laboral. El análisis de expedientes laborales puede ser útil para indagar en torno al rol que les cupo a estas organizaciones en el marco de conflictos generalmente presentados como individuales, y por lo tanto menores en relación a otros conflictos como las huelgas. La indagación apunta a presentar las formas en que los sindicatos lograron sortear el obstáculo legal a su participación en

los juicios, y se sostendrá que terminaron constituyéndose en un eslabón importante en el camino de los trabajadores en la concreción de sus derechos. Con este fin el trabajo se presentará en primera instancia un breve recorrido sobre el lugar del conflicto en el estudio de la historia de los trabajadores y el énfasis puesto en los conflictos de carácter colectivo. Le sigue una consideración sobre las intervenciones del Estado en el conflicto en base a los actores envueltos y como la lógica de intervención del Poder Judicial difiere de la del Poder Ejecutivo en vistas del tipo de actor al que refieren. Por último se realiza una presentación del fuero del trabajo a fin de conocer el escenario sobre el que se desarrollaban estos conflictos y la exposición de la acción de los sindicatos en la acción judicial y las variantes de su participación.

El conflicto, la huelga y algunas derivaciones metodológicas

La historia de las relaciones entre el capital y el trabajo -o en términos concretos de sujetos históricos individuales, entre trabajadores y sus patrones- se ha reconstruido en relación a la existencia de dos momentos dicotómicos: el conflicto y la integración. El conflicto es presentado generalmente por medio de las acciones de carácter disruptivo del orden entre el capital y el trabajo, es decir, las huelgas. La huelga como punto de vista para acceder al análisis de los conflictos entre capital y trabajo siempre estuvo en el sitio de honor de los investigadores sociales. Producto tanto de la importancia que las distintas corrientes ideológicas otorgaban a la huelga como herramienta de lucha de la clase obrera, como también consecuencia que las mismas clases dominantes otorgaban a ciertas prácticas por sobre otras (Hobsbawm, 1987), hicieron que la huelga se superpusiera también en el análisis histórico como la forma de lucha de la clase obrera, en desmedro de otros tipos de conflictos, aunque la historiografía reciente está realizando esfuerzos para rescatar la conflictividad permanente.² Esta importancia de la huelga llevó a que para algunos investigadores fuese la forma principal de concebir el conflicto entre el capital y el trabajo. Incluso para aquellos que indagaron en torno a otros aspectos del *mundo del trabajo*, la huelga siguió siendo el momento del conflicto de clase, mientras que lugares como la cultura, el consumo y la vida cotidiana se presentaban como espacios en donde la identidad de clase y la conflictividad se diluían en categorías más laxas (Suriano, 2006), que permitían incluso concebir, en su extremo, los momentos de calma como momentos de

integración plena y disolución total de los conflictos, con su consiguiente re conceptualización.³

La homologación de la conflictividad obrera como actividad huelguística llevó a que el conflicto fuese medido exclusivamente en base a la cantidad de huelgas por año y la cantidad de obreros implicados en cada una. Incluso a la hora de refutar la existencia de períodos de integración, el recurso ha sido la de demostrar la existencia de huelgas. Este proceso dejó de lado la posibilidad de pensar en otras formas de conflicto entre trabajadores y patrones. Su potencia discursiva es tal que incluso a la hora de referirse a otros tipos de conflicto que no son la huelga aun los investigadores sociales los nominalizan como conflictos *ocultos*, *encubiertos*, *subterráneos*. Esta jerarquización de los conflictos niega la posibilidad de pensar en otras formas de conflictividad que pueda resultar, para los mismos actores implicados, aun incluso en beneficio similar o mayor con respecto a varios aspectos de su lucha (beneficios materiales directos, pero también conformación de identidad, conciencia de clase).

Por otra parte la importancia de la huelga como conflicto definitorio en la relación entre capital y trabajo llamó la atención de los investigadores en torno a las organizaciones encargadas de la convocatoria a las huelgas y su ejecución: los sindicatos. Así como la historia de los conflictos quedó atada a la historia de la huelga, la historia de la clase obrera quedó atada a sus instancias organizadas. Esta tendencia fue revertida desde la historia social con la renovación del campo historiográfico a partir de reinterpretaciones y traducciones de marcos conceptuales que privilegiaban los aspectos culturales por sobre los estructurales. La organización sindical quedó así desplazada del análisis al correrse a otros tipos de experiencias organizativas de los trabajadores, aunque esto implicó también presentar una sociedad que se percibía sin conflictos -con excepción de las huelgas-. La atención que los investigadores prestaron a los espacios sindicales como espacios de esparcimiento y sociabilidad en general generaron una dicotomía. En esta el sindicato aparece o como promotor del conflicto por medio de la huelga, o como ente brindador de servicios sociales, de esta manera otras funciones del sindicato son opacadas.

Para el marco temporal específico propuesto -el primer peronismo- los sindicatos también adquirieron un lugar central en la historiografía y en los análisis de los científicos sociales, aunque para ese contexto la pregunta a responder está atada al surgimiento del peronismo, siendo la bibliografía sobre el rol de los sindicatos por demás extensa (Torre, 1983; Matsushita, 1986; Horowitz, 2004; Del Campo, 2005; Doyon, 2006). De todas maneras el rol de los sindicatos en los movimientos huelguísticos siguió siendo un tema de vital importancia para

entender los complejos vínculos entre los trabajadores y el peronismo⁴ (Fernández, 2005; Contreras, 2007; Acha, 2008; entre otros), pero siguieron estando ocultas la relación de los sindicatos con otras instancias de conflictos, como el control en el lugar de trabajo (Schiavi, 2013) y algunas excepciones que lo llevaron también al terreno judicial (Nieto, 2010). Tal vez constituya una excepción interesante la vinculación de las trabajadoras domésticas con el peronismo por el hecho de carecer estas de un sindicato (Acha, 2014). Pero aun así los sindicatos quedaron vinculados a la organización de la próxima huelga o como eslabones del andamiaje de construcción de poder del peronismo desde su rol político como una de las tres ramas del justicialismo, cuando no lisa y llana cooptación.

Ejecutivo y Judicial, colectivo e individual

El estudio de las relaciones entre los trabajadores, los patrones y el Estado también fueron la mayoría de las veces abordadas desde los actores colectivos envueltos en ella. Esto responde al lugar central que ocupan los sindicatos y el Poder Ejecutivo en el análisis del conflicto entre el capital y el trabajo. Esta preponderancia de la relación entre los sindicatos y el Poder Ejecutivo es una construcción histórica que encuentra, a grandes rasgos, una definición más clara en la década del treinta. Esto no implica desconocer los vínculos previos - fundamentalmente aquellos desplegados por algunos sindicatos con el gobierno de Yrigoyen, como los ferroviarios o los marítimos- sino dar cuenta de una creciente vinculación entre los gobiernos y los sindicatos. El Poder Ejecutivo se presentó como el mediador en los aspectos conflictivos de la esfera pública ofreciendo su papel de árbitro en las disputas entre actores antagónicos y por momentos incluso reemplazo a la patronal como negociador frente a las organizaciones sindicales. A fin de desarrollar este rol fue construyendo un entramado institucional cada vez más complejo por medio de las negociaciones con los actores envueltos (sindicales, patronales, profesionales, burocráticos). El Poder Ejecutivo, como mediador, cumplió su función en torno a lo que consideraba cuestiones de índole pública. Este reconocimiento no implicó necesariamente incorporar las demandas de los obreros y sus organizaciones (en gran medida los gobiernos continuaron siendo insensibles a estos) sino dio cuenta de la creciente amenaza que implica la organización sindical (Horowitz, 2004).

Esta amenaza estaba ligada a la creciente voluntad del sindicalismo de lograr la unidad del movimiento en una central única. Anhelado expresado en mítines y distintas publicaciones gremiales y políticas, encontró su concreción, aun con sus vaivenes, en esta década. La

existencia de una central única podía dificultar el despliegue del proceso sustitutivo de importaciones puesto en marcha por el Estado argentino en esta década y por tanto impactar de forma negativa en aquello que Miguel Murmis y Juan Carlos Portantiero denominaron “la integración de los sectores industriales a la alianza de clases estructurada con hegemonías ‘oligárquicas’” (Murmis y Portantiero, 2011 [1971]: 62).

De todas formas la preocupación ante el creciente poder del sindicalismo no explica por sí solo el acercamiento entre algunos sindicatos y los diferentes gobiernos. Distintos factores intervenían en la elección de los actores habilitados para intervenir en estos vínculos. La aceptación por parte de los funcionarios estatales de los interlocutores obreros era fundamental para poder sentarse en la mesa de negociación. Esto implicaba necesariamente cambios hacia el interior de las organizaciones sindicales, cambios que se fueron dando desde los primeros gobiernos radicales y que a grandes rasgos se pueden ejemplificar con la mutación ideológica del sindicalismo revolucionario y la decadencia del anarquismo (Del Campo, 2005). Estos cambios habrían de perdurar aun cuando socialistas y comunistas lograron una mayor presencia en el movimiento obrero, pero las estrategias políticas de ambos partidos para con el movimiento obrero (principalmente de externalidad en el primero, organización en los lugares de trabajo en el segundo), dejaron siempre abierta la posibilidad de un vínculo más estrecho con el Estado.

En definitiva ser miembros de un sindicato con ideología afín a la intervención estatal y de cierto reconocimiento entre los trabajadores eran condiciones casi obligatorias para ser considerados como interlocutores válidos por los funcionarios estatales. Si bien las relaciones eran establecidas casi de forma personal con funcionarios particulares (Horowitz, 2004), en términos formales el Estado presentaba las negociaciones como entre colectivos. Al reconocerlos los dotaba de sentido para otros actores, pero al mismo tiempo lo clasificaba por medio de sus propios mecanismos. Estos mecanismos no estaban exentos de pretensiones de control, pero lo más importante es remarcar el carácter clasificador que ejercía el Estado por medio del Poder Ejecutivo. Las instituciones dispuestas en el Poder Ejecutivo para lidiar con la *cuestión social* desde su reconocimiento como problema de carácter público que merecía la atención estatal,⁵ a pesar de sus contradicciones y tensiones inherentes a la entidad estatal, funcionaron siempre en un orden en donde lo importante era la representación de corte corporativo. Incluso durante etapas de predominancia del liberalismo, la representación corporativa estaba presente.

Así, los conflictos surgidos de la relación laboral intentaron ser abordados de forma creciente a lo largo de la década del treinta mediante la sanción -como medida preventiva que legislaba en torno a esa misma relación- de convenios colectivos de trabajo entre los empresarios y los trabajadores de diferentes ramas de la industria. (Gaudio y Pilone, 1984; Korzeniewicz, 1993), logrando establecer como norma una práctica por largo tiempo añorada por los funcionarios del Departamento Nacional del Trabajo.⁶ Los convenios colectivos y las instancias de arbitraje -también colectivas- fueron herramientas que se desarrollaron junto con las instituciones específicas creadas para lidiar con los conflictos laborales. La opción por los arbitrajes y los convenios colectivos fueron objeto de promoción por parte de la misma institución que intentó -con parcial éxito- instituirlos como una herramienta eficaz para evitar conflictos violentos desde sus primeros meses de funcionamiento.⁷ Por caso las instancias de resolución de conflictos dentro del Departamento Nacional del Trabajo eran pensadas en base a una representación corporativa, con delegados de las clases en conflicto, en un proceso de retroalimentación entre la presencia estatal y la aceptación sindical de la intervención prácticamente desde sus comienzos en la segunda década del siglo XX (Caruso, 2014). Tal vez un intento que buscó crear una institución con mayor autonomía de las clases sociales en disputa fue el del Dr. Armando Spinelli, quien fuese director del Departamento Provincial del Trabajo de la provincia de Buenos Aires (Béjar, 2005). A pesar de que el gobierno del gobernador Fresco entra en las generales de un gobierno corporativista, Spinelli se erigió como verdadero árbitro en las disputas laborales individuales (Ascolani, 2009), aunque a esta tarea dedicó menos tiempo que a congeniar la relación con los gremios y las asociaciones patronales, según se desprende de las propias palabras de Spinelli volcadas en el libro de promoción de la política obrera llevada adelante por el gobernador Manuel Fresco⁸ (Fresco, 1940).

Mientras el Poder Ejecutivo fue constituyendo herramientas para la resolución de los conflictos en términos colectivos, ya sea mediante instituciones corporativistas o mediante la apelación a actores colectivos -básicamente a los sindicatos y las asociaciones patronales-, dentro del Poder Judicial se concretó la creación de una institución destinada a responder a la índole individual sobre la que se pensaba los contratos. Tanto en la forma que adquirió en la Capital Federal como en la provincia de Buenos Aires los Juzgados y Tribunales del Trabajo individualizaban a los actores en pugna. Si en el ámbito del Poder Ejecutivo se pensaba en torno a colectivos identificables como clases antagónicas que debían ser armonizadas en pos de solucionar

un conflicto inherente a la relación laboral, en el poder judicial solucionaba un conflicto determinado entre el actor tal y el demandado cual. Esta concepción individualizante era solidaria con la consideración que existía sobre el vínculo laboral, con sus orígenes en la tradición contractualista del Derecho Civil. Aunque para el momento de la creación de los Tribunales del Trabajo el derecho laboral era ya una rama autónoma, no había aun definido de forma positiva mediante una ley qué era el contrato de trabajo.⁹ Los juristas aun debatían si se trataba de una derivación del contrato de locación de servicios, o si por el contrario se trataba de una figura contractual particular -posición a la que se inclinaban la mayoría de los especialistas en derecho laboral de la época y que se reforzaba con la posibilidad de la sanción de una ley de contrato colectivo de trabajo al menos desde 1919- por tanto la jurisprudencia fue fundamental al ir definiendo los rasgos del contrato laboral, aunque tomando como base la locación de servicios. Esto implicaba reconocer la existencia del contrato entre dos individuos en pie de igualdad ante la ley (Stagnaro, 2013).

Los Sindicatos en los expedientes laborales del Tribunal Laboral N°1 de la ciudad de La Plata, 1948-1955

La justicia laboral bonaerense instituyó nuevas formas de canalizar el conflicto entre los trabajadores y sus empleadores. La ley de la provincia de Buenos Aires, N°5178, dio forma a una institución pensada para atender los reclamos individuales de los trabajadores que sentían lesionados sus derechos. Entre sus misiones se destacaba la pretensión de llevar a los involucrados ante una justicia rápida y efectiva, que buscara la conciliación de las partes y que institucionalizara los conflictos cotidianos surgidos de la relación entre patrones y empleados. La puesta en marcha de esta institución significó para los trabajadores una forma más de reclamar el cumplimiento de sus derechos que se vino a superponer con otras instituciones preexistentes como lo eran los sindicatos y las instituciones del Poder Ejecutivo. Esta superposición no marcaba una competencia entre diferentes instancias sino que muchas veces el reclamo era habilitado mediante diferentes medios de forma simultánea.¹⁰ Estos nuevos laberintos sin dudas afectó la experiencia del estado que tenían los trabajadores y los patrones (Palacio, 2009), pero no desarticuló formas anteriores, sino que funcionó de manera complementaria.

Como quedó dicho la justicia laboral actuaba sobre casos concretos y era por este motivo individualizante. El proceso judicial estaba

pensado para brindar una respuesta rápida al diferendo, por tal motivo destaca su sencillez procesal. Si bien en tanto instancia judicial conformada para brindar la posibilidad de entablar la demanda a ambas partes de la relación laboral, lo cierto es que fue mucho más una herramienta para los trabajadores que para los propios patrones que la percibían como una institución hostil (Stagnaro 2013). El camino formal de la demanda iniciaba con un escrito constituyéndose así el trabajador en actor,¹¹ el proceso continuaba con las notificaciones al demandado, quien tenía cinco días para contestar el escrito, la contestación de la demanda -también por escrito-, para volver el impulso procesal al actor quien podía refutar los argumentos vertidos en la contestación de la demanda. Estas instancias contaban por lo general con la asesoría legal de abogados en ambas partes, aunque la ley habilitaba presentarse sin asesor letrado, y forma parte, junto con las pericias contables, de lo que constituye el expediente judicial como fuente histórica, ya que se realizaba por escrito, a diferencia del resto del proceso -audiencias de conciliación, absolución de posiciones, interrogatorio a testigos- que se llevaba delante de forma oral. Concluido el proceso de establecimiento de la demanda proseguía la reunión de pruebas (y en los casos de ser necesarios la designación de peritos contables), la citación de testigos y se llamaba a las partes a absolver posiciones, momento de cierta tensión ya que ambas partes debían contestar por verdadero o falso preguntas de la parte contraria, frente al juez y a ambas partes. El Tribunal debía en todo momento intentar llegar a una conciliación de las partes, pero si esto no era posible los jueces redactaban el acuerdo, el veredicto y la sentencia -también por escrito-. En caso de existir apelaciones el expediente continuaba con el pedido de apelación y las justificaciones de ambas partes, la resolución del tribunal y en caso de prosperar el dictamen de la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires, todas instancias escritas. Por lo general el proceso, de no mediar apelación a la Corte, llevaba un promedio de tres a cuatro meses.

Como quedó ya establecido el proceso estaba pensado para dar una respuesta rápida al trabajador que se presentaba por derecho propio, y en el transcurso del derecho se definía si sus derechos individuales habían sido vulnerados. Incluso cuando las causas pudiesen presentar más de un actor las sentencias de los jueces retomaban en sus consideraciones cada caso de forma individual, fortaleciendo el carácter individualizante, ya que en una misma causa el tribunal podía fijar sentencia con distinción de cada actor. Además los sindicatos y gremios no podían constituirse como partes actoras ya que sólo podían hacerlo personas físicas, reforzando en forma instrumental la competencia de los tribunales que excluía los conflictos colectivos.¹²

Esto excluía a los sindicatos como promotores de demandas de forma directa. Sin embargo los sindicatos desarrollaron otras funciones que terminaron por matizar el aspecto individualizante de la justicia laboral.

De los cuarenta y dos expedientes que se conservan para el Tribunal del Trabajo N° 1 entre los años 1948 -año que comienza a funcionar- y 1955, quince presentan la presencia de Sindicatos de manera activa en diferentes papeles. Como curiosidad, y tal vez producto de la casualidad, sólo una causa en donde la presencia del sindicato es visible llegó a una conciliación previa al dictado del veredicto, de un total de trece causas que lograron un acuerdo. En un fuero donde la finalidad era la conciliación, una correlación como esta habilita la pregunta de si la intervención sindical no atentaba contra uno de los objetivos de la justicia laboral. Resulta interesante pensar que posiblemente el acompañamiento sindical dotase de fuerza al reclamo del trabajador. Es posible que la presencia de la fuerza sindical hiciese posible el sostenimiento de la demanda ante el patrón, mientras que la ausencia del sindicato dejaba al trabajador ante una situación en donde la desigualdad fundante de la relación se le hacía más evidente y el arreglo aparecía como una buena opción, aun incluso cuando estuviese al corriente que sus derechos podían prevalecer.

La presencia de los sindicatos, excluidos de la posibilidad de pleitear directamente, tomaba diversas formas. Podía ser el comienzo del recorrido ante la violación de un derecho, ser testigo privilegiado en la causa, ser un apoyo material al trabajador por medio de la dotación de profesionales -principalmente abogados- e incluso otorgar las estrategias legales para enfrentar al patrón. Aquí se presentan y analizan algunas de estas funciones de los sindicatos.

Acción sindical o acción legal

El 20 de abril de 1949 la empresa Saint Hnos. decidió cambiar las condiciones de trabajo de los vendedores ambulantes de sus productos -chocolates, helados y golosinas en general-. Les solicitó a los vendedores que se declarasen como compradores del producto como respuesta patronal a un logro del Sindicato de Empleados y Obreros de la Alimentación. El Sindicato había logrado que la autoridad administrativa reconociese a los trabajadores como obreros u empleados y que los representantes patronales firmasen el convenio colectivo N° 80 en marzo de 1949. Este reconocimiento implicaba que se convertían en sujetos de derechos y esto los habilitaba para reclamar la protección de la creciente legislación del período. El reconocimiento constaba en el expediente N° 13.439 de 1948 Letra A de la Secretaría de

Trabajo y Previsión-Delegación Regional La Plata.¹³ La existencia de una resolución previa por parte de las autoridades administrativas y la posterior demanda en el fuero judicial da cuenta parcialmente de la incapacidad de la Secretaría de Trabajo y Previsión de declarar vinculante sus resoluciones. A diferencia de las sentencias judiciales, las resoluciones administrativas eran optativas en su cumplimiento.

El reconocimiento fue producto de una acción sindical conjunta de los vendedores ambulantes de la empresa demandada y los vendedores de la empresa Noel & Cía., que incluyó también demandas en los Juzgados laborales de la Capital Federal e intervención en la Delegación Regional de la Secretaría de Trabajo y Previsión con sede en la ciudad de La Plata. La reacción patronal era una estratagema tendiente a evitar el pago de las cargas sociales que implicaba reconocer a los vendedores ambulantes como trabajadores propios. En un momento de expansión de derechos -como vacaciones pagas y aguinaldo- implicaba una erogación que la empresa no estaba dispuesta a aceptar.

Ya la causa por la cual pleiteaban los vendedores ambulantes había motivado la acción conjunta de cincuenta y cinco trabajadores contra la misma empresa en la Capital Federal y dado origen a la causa *Amnie Aboul Rahman y otros c/ Saint Hnos. S.A.* del Juzgado N° 30 del Trabajo de la Capital Federal en la que vendedores en cines, calles, etc. demandaron el pago de aguinaldo, vacaciones y aumentos de emergencia del decreto ley 33.302, procurando con ello ser declarados empleados de la empresa.¹⁴ Los antecedentes propuestos por los abogados de ambas partes y los retomados por los jueces en el acuerdo dan cuenta de la existencia de otro proceso análogo. En el Acuerdo sobresale la causa del Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, Secretaría 4, caratulada *López Dalmiro Ulises y otros c/ Noel y Cia Ltda. - Indemnización por despido*. Las razones que habían motivado esta causa eran las mismas. Es interesante observar que se trataba de una causa impulsada simultáneamente a la que se está tratando aquí.

En la instancia administrativa la causa había sido directamente asumida por el sindicato como persona jurídica en representación de sus trabajadores. El contacto más fluido de los sindicatos con las autoridades del Poder Ejecutivo y el carácter marcadamente corporativo permitía que la acción fuera encarada por el sindicato en lugar de por los trabajadores de forma individual. En el marco judicial la función fue otra, básicamente la de dotar de contenido la causa y promoverla mediante otros mecanismos. En conocimiento de la existencia del convenio colectivo y sabiendo el rol del sindicato como promotor de las acciones en la instancia administrativa, el abogado de la empresa demandada, el Dr. Miramon Pourtales, decide convocar al

Secretario General del sindicato, el Sr. José Sucar Tau, como testigo. Esta táctica obligó al Secretario General a reconocer la existencia de contratos comerciales entre la empresa Saint Hnos. y dos casas comerciales de la ciudad de La Plata. Así se desarticulaba el pedido de los trabajadores de mantener relación laboral directa con la empresa demandada.

Es la existencia de causas simultáneas y que todas ellas fuesen de carácter colectivo -agrupaban a todos los trabajadores de una empresa-¹⁵ que habla a las claras de la existencia de una voluntad colectiva más allá del impulso individual de los trabajadores. La consecución de los hechos¹⁶ propone pensar el conflicto en términos de simultaneidad de acción de los trabajadores avalados por el Sindicato de Empleados y Obreros de la Alimentación de acciones en distintos planos para lograr el mismo fin. Causas judiciales, firma de convenios colectivos, requerimientos a la autoridad administrativa: hacen evidentes la conformación de una estrategia sindical que buscaba aprovechar el contexto político que se mostraba favorable a los trabajadores. La multiplicidad de formas que encuentra el sindicato para presentar el conflicto supone un conocimiento detallado de los mecanismos estatales.

Este contexto ponía a disposición del sindicato otros caminos para materializar su descontento con la situación en la que se encontraban algunos de sus asociados. La disponibilidad tanto de la instancia administrativa como de la instancia judicial, al tiempo que realizaba un ejercicio de domesticación del conflicto, abría la posibilidad que este pudiese expresarse sin tener que recurrir exclusivamente a la huelga como medio de protesta. La huelga, como método de lucha implica la movilización de la fuerza social acumulada del sindicato sin garantías de resolución favorable, sin contar que genera la puesta en juego del capital político, tanto hacia los otros actores intervinientes como así mismo para dentro mismo de los trabajadores. En cambio las opciones puestas a disposición por medio de la instancia administrativa y sobre todo la justicia del trabajo, permitía llevar adelante estrategias más conservadoras y acordes con la propia disposición sindical, más propensa en el período a la conciliación que a la insurrección.

Pero lo más llamativo de esta causa no es la opción tomada por el sindicato de avalar y, se puede suponer, consensuar la presentación de sus afiliados como damnificados ante la justicia, sino la apropiación por parte del sindicato de una herramienta de acción individual y sumarla a su repertorio. La acción judicial de carácter individual es trasmutada en una acción sindical, parte de una estrategia más amplia del sindicato para hacer valer los derechos de sus afiliados. En este

sentido el desgajamiento del conflicto propuesto desde las esferas estatales encontraba un escollo en la tradición sindical de acción colectiva.

Similares conclusiones en cuanto a la capacidad de los sindicatos para resignificar un espacio de disputa individual en colectivo se pueden desprender de una serie de causas que engloba a trabajadores panaderos. Una resolución de la Dirección de Acción Social Directa, dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión, generó una ola de demandas, impulsadas por los doctores Emilio Sigwald y Luis Benito Cerruti Costa,¹⁷ ambos especialistas en derecho laboral. Estas causas tienen una estructura similar, y, de aquellas que se han conservados los expedientes, se deduce que fue un verdadero aluvión de causas. Lo que se reclama en estas demandas es el cumplimiento de la resolución del 11 de marzo de 1949. Esta resolución del director de Acción Social Directa, Hugo Mercante, hermano del gobernador de la provincia de Buenos Aires Domingo Mercante, ratificada por el Ministro de Trabajo y Previsión, fijaba nuevas normas de trabajo y otorgaba un aumento de sueldo a los empleados de panaderías de la Capital Federal y de sesenta Km a la redonda.

La particularidad de la resolución radicaba en que la medida era retroactiva a los meses de febrero y marzo del año en cuestión, y por otro lado no se trataba de un convenio colectivo de trabajo, sino de una medida adoptada por la Dirección de Acción Social Directa y avalada por el ministerio del que dependía administrativamente. Es decir, era una norma jerárquicamente menor, pero que da cuenta de la multiplicidad de leyes, decretos, convenios colectivos y resoluciones que conformaban el enmarañado campo de los derechos laborales y sobre los cuales debían decidir los jueces de la instancia. Las demandas, redactadas todas en términos similares -casi idénticos- reclaman que la norma sea cumplida en su totalidad. En su argumentación, los doctores Sigwald y Cerruti Costa, sostienen que la parte patronal -los propietarios de los establecimientos panificadores- han ya aceptado en forma tácita la resolución al adoptar las nuevas condiciones laborales y realizado el aumento de sueldo correspondiente que fijaba la resolución. Pero esta aceptación, según los abogados de los actores, ha sido reconocida solo parcialmente, pues no se ha cumplido con el pago de los sueldos de febrero y marzo que se debía realizar en forma retroactiva.

A partir de este incumplimiento de la norma, los abogados fundamentan que es deber de los patrones abonar la diferencia de los sueldos de ambos meses junto con los intereses devengados durante el tiempo transcurrido. La respuesta de los demandados, a pesar de ser redactada en las diferentes causas por abogados diferentes, apunta a la

falta de derecho de los actores a litigar. A la hora de defender a sus representados sostendrán que la norma aducida en la demanda viola los derechos constitucionales de los propietarios, y que la norma carece de *imperium* por ser ilegal en la medida en que ninguna norma se puede aplicar de forma retroactiva. De todas maneras este argumento es auxiliado también por cuestiones concretas de permanencia en el lugar de trabajo o sobre el cumplimiento de las condiciones laborales. A pesar de considerarse en su derecho, por si acaso cubrían otros flancos que respondían a cuestiones particulares de cada causa. La reacción patronal es interesante porque sí se realiza en términos individuales -cada patrón responde a los reclamos de su empleado- mientras que la acción de los trabajadores se acerca, como ya se mencionó, a una medida de origen colectivo.

Estas causas promovidas por los peones de panadería, y ligadas a la resolución del 11 de marzo de 1949, serán desistidas en su mayoría -al menos las que se conservan, pero se puede inferir que lo mismo ocurre con causas similares iniciadas en ese tiempo- por los actores. Y aquel que como el expediente 341 de 1950,¹⁸ si llega a obtener una resolución por parte del tribunal laboral, encuentra en los jueces una respuesta negativa a sus reclamos. De todas maneras, cuando los actores desisten del juicio siempre alegan que se debe a resoluciones negativas para casos similares por parte del mismo tribunal que está juzgando su caso, o por resoluciones negativas del otro tribunal que tenía asiento en la ciudad de La Plata, el tribunal N° 2. También se menciona la jurisprudencia para casos similares, como un fallo de la Suprema Corte de la Provincia, publicado en el informativo *La Ley*, que era una publicación periódica orientada al público profesional del foro.

La carta poder por medio de la cual el demandante otorga a los abogados la potestad de llevar adelante el pleito en su nombre, puede brindar algunas aproximaciones al papel que otros actores -fundamentalmente el sindicato- cumplían en el acercamiento de la ley a estos trabajadores. Es significativo que todas las carta poder resguardadas en los documentos estén firmadas el mismo día y que los abogados sean los mismos. Todas las cesiones del derecho a litigar están firmadas a nombre de dos abogados laboristas, Emilio Sigwald y Luis Benito Cerruti Costa, y este derecho es cedido el mismo día por todos los actores, el 20 de marzo de 1950. Si tenemos en cuenta que los actores terminan por desistir del juicio por "lo sentenciado por el exmo. tribunal N°1 y N°2 en casos análogos y atento a la jurisprudencia sentada por la Suprema Corte de la Pcia. de Bs. As., según fallo publicado en 'La Ley' del 11 de Septiembre de 1950",¹⁹ se puede asumir que estos casos resguardados fueron iniciados de manera conjunta.

Entonces cabe preguntarse qué fue lo que empujó a estos trabajadores a iniciar la disputa en la instancia judicial de manera simultánea.

Estas demandas no fueron resultado de la incursión en el foro de trabajadores aislados, sino una decisión sindical. Algunos indicios en los expedientes mismos pueden ayudar a dilucidar esta cuestión. En la contestación de la demanda que les entablara Félix González a los hermanos Alfredo y Delfor Casale,²⁰ como propietarios de la panadería que ambos poseen en 67 entre 20 y 21, el abogado de la patronal Antonio Morzone, opone excepción de *Litis Pendencia* a la demanda que le entablara González por medio de los abogados Sigwald y Cerruti Costa.

Esta consideración jurídica da cuenta de que existe una demanda similar entre ambas partes aun en curso. Morzone sostiene que el actor, bajo el patrocinio del Doctor Leandro Gil Ibarra, tiene promovida ante el tribunal del Trabajo N°2 una demanda que se encuentra en estado de *autos para sentencia* previa una medida de mejor proveer, dictada por él mismo. En esa causa consta que el actor le sigue un juicio por la misma resolución del 11 de marzo de 1949, y que pide se le dé el aumento retroactivo como peón estibador de panadería. Son, por lo tanto, dos causas promovidas por el mismo motivo y originadas en la misma resolución, y se puede interrogar, entonces, sobre el motivo que impulsa al actor a tomar la vía judicial por segunda vez estando aun sin resolución la primera demanda.

Por un lado se puede pensar que el motivo de este litigio, impulsado en dos juzgados pero sobre el mismo asunto, se debe al desconocimiento del actor de las cuestiones procesales. Ya que buscando el beneficio que le otorgaba la resolución de la Dirección de Acción Social Directa, acudió a los tribunales a fin de hacer cumplir una norma que consideraba estaba siendo ignorada por su patrón, pero sin saber que una vez juzgada en un tribunal el asunto no puede ser atendido en otro tribunal de la misma instancia. Pero si el trabajador podía desconocer esta cuestión legal, el argumento no se sostiene si se considera que en ambas ocasiones se presentó representado por un abogado. Por otro lado tendría más sentido pensar que el actor fue incluido dentro de una oleada de litigios impulsada organizadamente, en este caso por el sindicato que nuclea a los trabajadores. Esta opción está sustentada en la simultaneidad de las causas y de la cesión de la carta poder que acompañan los abogados patrocinantes, como se recordará todas firmadas el mismo día. El impulso individual del trabajador derivó en la causa en que estaba asesorado por el abogado Gil Ibarra, mientras que la acción judicial colectiva derivó en la causa en que sus defensores eran Cerruti Costa y Sigwald.

La existencia de los tribunales como arena del conflicto puede haber sido, en situaciones como esta, una manera más de hacer valer los derechos de los trabajadores. De haber sido el sindicato quien tomó la decisión de comunicar a sus agremiados la opción judicial para la resolución de un conflicto pequeño como el que suscita la demanda y otorgarles las herramientas necesarias para llevar la disputa buen puerto, más allá del resultado negativo que la intervención obtuvo, significaría la inclusión de un agente más en las disputas entre el trabajador y su patrón, pero asociado a una vía menos explorada por la historiografía. De esta manera la experiencia del paso del trabajador por los tribunales estaría lejos de tratarse sólo de un impulso del individuo en pos de sus derechos, por caso Félix González, sino que incluye otros actores que, si bien aparecen con mayor o menor intensidad en el expediente, darían un importante acompañamiento al trabajador.

Mediante el asesoramiento legal y el apoyo material el sindicato constituyó junto con el trabajador la idea de un colectivo común que le otorgaba al individuo la fuerza social para enfrentarse a su patrón en el estrado. La debilidad de origen que el trabajador tenía frente a su patrón buscaba ser equilibrada mediante la sensación del número. La lógica del enfrentamiento en otras instancias, la protesta por ejemplo, entraba, de la mano con el apoyo de los sindicatos a los reclamos de sus asociados, en la arena judicial. La disputa, a diferencia de lo que ocurría en las calles donde la fuerza se medía en la capacidad de presión de ambos bandos, se resolvía mediante un canal institucional con reglas determinadas, donde la ley y las cuestiones de *derecho* son fundamentales.

La irrupción del peronismo en la escena política nacional y las innovaciones institucionales que propuso -como los tribunales laborales- generó la percepción de que el estado se pondría definitivamente del lado de los trabajadores. La idea de que los trabajadores ya no estaban solos (Lobato, 2004) cambió la percepción de la desigualdad en la batalla. La actividad de los abogados buscaba llevar los límites de la acción del Estado hasta puntos que escapan del sentido común de nuestra época -la idea de la aceptación tácita de la resolución por parte de los empleadores y la retroactividad de la medida- pero que encontraba su sentido en el contexto de las políticas favorables a los obreros vigentes durante el peronismo.

La aceptación tácita de la parte demandada da cuenta de la creencia compartida por los actores de la parte actora -es decir, por los sindicatos, los abogados y los trabajadores- de la nueva capacidad del Ejecutivo para imponer sus normas a las partes en conflicto. El lugar que ocupa el Poder Ejecutivo como garante del bienestar de los

trabajadores, ya estudiado por otros investigadores, se traslada a la rama judicial dando cuenta de la personificación del Estado como peronista en sus tres poderes que hacían los actores. La idea tácita que flotaba en el ambiente era que la justicia, encarnada en los tribunales laborales, fallaría a favor de la parte más débil de la relación contractual. Al fin y al cabo la constitución de los Tribunales Laborales apuntaba justamente a beneficiar a quien se presume la parte más débil de la relación laboral.

Las normas fijadas en leyes, convenios (colectivos e individuales), disposiciones, decretos y resoluciones se superponían y más aún en el caso de disposiciones en torno a los salarios y remuneraciones, que eran reformadas de manera continua por diferentes instituciones.

Pero para uno de los abogados de los demandados la cuestión es más bien simple: la Dirección de Acción Social Directa no está autorizada a imponer aumentos de salarios, ni condiciones laborales. Si la demanda apuntaba a la aceptación tácita por parte de los empleadores -al haber llevado a cabo alguno de los puntos de la resolución- como fundamento de la capacidad del Poder Ejecutivo de dictar normas, la contestación del traslado apuntará a negar cualquier derecho de dicha institución de establecer nuevas escalas de trabajo. En la contestación de la demanda que le interpone Enrique Lignasse y Enrique López a Carlos Regioso,²¹ el abogado de la parte demandada, Luis Morzone, desconoce la validez de la norma emitida por la Dirección de Acción Social Directa, al carecer esta de *imperium*. Además sostiene que es ilegal y contraria a los preceptos constitucionales, ya que no estaría autorizada a emitir normas obligatorias, según lo establece el decreto de su creación. Ante un escenario institucional nuevo, el abogado de la demandada está buscando definir los límites, incluso constitucionales, de las medidas adoptadas. En una cuestión de derecho, como la aquí planteada, se juega la capacidad del Poder Ejecutivo de imponer las normas que considera necesarias para el bien común.

Las palabras de Morzone, volcadas en su escrito, hasta parecen advertir a los funcionarios de la Dirección de Acción Social Directa cuáles son sus límites. Sostiene que si la medida adoptada es ilegal y anticonstitucional, en cambio el organismo "está si autorizado para asesorar y dictar normas reglamentarias del trabajo, de conformidad con las disposiciones legales vigentes etc., pero no para dictar disposiciones que implícitamente, modifican leyes que se encuentran en vigor".²²

Acepta la intervención del Estado en la regulación de las relaciones entre el capital y el trabajo, pero deja bien en claro cuáles son los límites en los que dicha intervención se puede desenvolver. Los límites de la

intervención social, pensada en términos colectivos, son los derechos individuales establecidos en la Constitución, en este caso, los derechos del dueño de la panadería, Carlos Regioso.

De esta manera limita la causa a una simple cuestión de derecho, corresponderá al Tribunal dictar si la norma emitida por la Dirección de Acción Social Directa se encuadra dentro de los límites que impone los derechos individuales de las partes en litigio, o, si por el contrario, lesiona los derechos constitucionales. Esta disputa entre derechos individuales y derechos colectivos es consecuencia de la naturaleza misma de los derechos laborales, que no terminó de definir su naturaleza entre el derecho público o el privado. Pensados para regular las relaciones entre dos grandes colectivos (capital y trabajo), en los tribunales se resolvían los litigios de manera individual, tal como establecía la ley de creación de los tribunales. Si bien esta medida apuntaba a que los tribunales se limitasen aplicar la ley tal cual había sido redactada, se encontraba en dificultades a la hora de tratar con un corpus legislativo que excedía las disposiciones del Congreso Nacional, y en donde el Poder Ejecutivo tenía la delantera en cuestiones tendientes a los salarios y las condiciones de trabajo.

La resolución de los casos de los obreros panaderos, el tribunal terminará resolviendo a favor de los empleadores, en la medida en que resolverán que la medida dictada por la Dirección de Acción Social Directa efectivamente no reviste el carácter de ley material o sustancial.

Los sindicatos, en ambos casos presentados, buscaron tensar el sentido individual de la justicia del trabajo mediante su propia intervención como actores centrales en la búsqueda de justicia. La instancia judicial pasó a formar parte de sus tácticas de enfrentamiento con la patronal, pero al igual que en el caso de la mediación estatal en otras instancias, suponía esta táctica la aceptación del carácter mediador del Estado bajo sus propias normas. Pero al volcarse a instancias donde estaban específicamente excluidos suponían poner en tensión el carácter individual que se trataba dotar al conflicto.

El sindicato, elemento de discordia

La organización obrera generalmente causó rechazo en el campo patronal. El empoderamiento de los sindicatos durante el peronismo fue percibido como una ruptura del orden tradicional de las cosas. Los sindicatos, al promover la difusión de los derechos de los trabajadores, funcionaron como disparadores de causas judiciales. El recorrido de los trabajadores que se evidencia en varias de las causas conservadas colocaban al sindicato como el primer eslabón en la cadena que llevaba al patrón ante el Tribunal del Trabajo.

Si se considera que el paso por los tribunales de justicia como parte demandada no es una experiencia deseada por ningún sujeto, se comprende el resentimiento que en los patrones ocasionaban los sindicatos y los sindicalistas como promotores de demandas de los trabajadores. Los sindicatos aparecían ante los ojos de los patrones como verdaderos generadores de discordias en una relación que se suponía armónica y jerarquizada hacia el interior del establecimiento. Es claro que el avance del Estado sobre la esfera productiva produjo una pérdida de poder por parte de los patrones, aun en situaciones en los que generalmente se considera que la voluntad del patrón era la ley.²³ Los expedientes judiciales exponen muchas veces el choque entre la lógica de un patrón que aún no es del todo consciente de las limitaciones impuestas a su accionar dentro del establecimiento. Si a esto sumamos el empoderamiento de los sindicatos en la estructura de control de cumplimiento de los derechos laborales y el lugar de los sindicatos en el imaginario de la *justicia social*, estos no podían menos que ser considerados como parte del problema.

Los patrones en este caso son los hermanos Ayastuy: Armaldo, Omar y el menor Genaro (aparece también bajo el nombre Juan Gerardo). El primero era propietario de la confitería *La Esfera* mientras que Omar lo secundaba en cuanto a la administración del negocio y el más chico se dedicaba a diferentes actividades dentro del establecimiento. En 1946 contratan como peón confitero a Jorge Nierchi, quien se afilia al Sindicato de Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros y Afines. A fines del mes de agosto de 1949 comienza a tener algunos altercados con el menor de los Ayastuy y es suspendido por diez días al ser considerado culpable de los disturbios. Al consultar con Omar Ayastuy sobre los motivos de su suspensión este le contestó de mala manera, produciéndose agresiones verbales y físicas entre Jorge Nierchi y su patrón, razón por la cual este lo despide. A la hora de presentar la demanda, Nierchi sostiene que la razón por la cual lo despiden es por los aumentos de sueldo logrados por el gremio debido a los convenios sancionados por la época y que otorgaban un aumento de sueldo en forma retroactiva. El camino trazado por Jorge Nierchi no es una excepción:

Ante lo burdo de la maniobra patronal concurrió -después de haber recabado ante el Sindicato la asistencia del miembro asesor, señor Pedro Rodríguez-, el día 16 de setiembre, a la Delegación Regional de la Secretaría de Trabajo y Previsión, para dejar constancia del reclamo que formulaba por la actitud patronal.²⁴

La imposibilidad de resolver el pleito en la instancia propuesta por la Secretaría de Trabajo y Previsión -las audiencias terminaron con los hermanos Ayastuy expulsados del recinto por la violencia con la que

se dirigieron a Nierchi-, llevó al trabajador por el camino institucional establecido, es decir la Justicia del Trabajo.

Ante la demanda interpuesta por Jorge Nierchi, la defensa de los hermanos Ayastuy opta por presentar su versión de los hechos, sin desaprovechar la chance de construir la imagen de los patrones buenos frente al trabajador desagradecido. La estrategia buscaba torcer la idea del despido, para esto el abogado de los hermanos propietarios de la confitería aduce que fue el joven Nierchi quien abandonó el trabajo, incumpliendo con sus deberes como obrero, después de haber llevado demasiado lejos un juego con el hermano menor -llegando a las manos.

Los patrones, aparecen en el conflicto como verdaderos *paterfamilias*:

[...] en nuestro propósito de ser justos y deseosos de mantener la disciplina en nuestra casa, impusimos una sanción al empleado, amparándonos en las normas legales que determinan las leyes 11.729 y 12.991 y prohibimos a nuestro propio hermano que volviera a la fábrica a fin de evitar que con su carácter expansivo y alegre indisciplinara a los obreros.²⁵

Las referencias a nuestra casa, en el caso de imponer la disciplina al obrero, y la fábrica al momento de referirse al hermano menor son, por lo menos, llamativas. La construcción del discurso de la fábrica como el hogar se extendía también en la consideración de los obreros. Refiriéndose a otro reclamo de Nierchi -el hecho de que ya no se le servía junto con sus compañeros el desayuno-²⁶ los hermanos Ayastuy declaran que:

[...] yendo al fondo del punto que se debate, debemos expresar que la obligación de proporcionar comida a los obreros de la industria del pan no surge de ningún texto legal ni forma parte de ningún convenio colectivo de trabajo. Es más, esta modalidad está expresamente prohibida por el Decreto 29.669 del año 1945.

Solo debido a nuestra costumbre, heredada de nuestros mayores, que consideraban a sus obreros como integrantes de su propia familia, nos ha llevado a continuar una tradición que no se funda en la ley.²⁷

La buena voluntad patronal está fundada en la costumbre, siguiendo a sus mayores constituyen un relato en donde el patrón es el encargado de velar por su familia.²⁸ Al ser las relaciones vistas a través de la óptica de la familia la acusación del obrero es percibida como prácticamente una traición, y el elemento originario de la discordia fue el logro del sindicato del aumento en primer lugar, y el paso del demandante por las oficinas del sindicato en segundo.

En esta lógica patronal el sindicato aparece como el verdadero interruptor de la armonía familiar. El recorrido que llevaba a los patrones a tener que enfrentar a sus trabajadores iniciaba por el paso

de estos por el sindicato, en donde eran informados de sus derechos y, por lo tanto, podían contraponer estos con su experiencia de trabajo. Si bien la divulgación de los derechos del trabajador fue una empresa encarada por el gobierno mediante diferentes medios²⁹ -medios gráficos, radiales, cinematográficos-, los sindicatos tenían una función que cumplir como difusores de tales derechos.

En este sentido al informar a los trabajadores, como en este caso lo hizo el abogado del sindicato, el Sr. Pedro Rodríguez, de sus derechos, los hechos descriptos por Jorge Nierchi pudieron ser puestos en un molde de racionalidad jurídica necesario para pleitear en los tribunales o considerarse con derecho a hacerlo. El mismo sindicato de Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros y Afines tuvo una intervención similar en el caso que enfrentó al menor Juan Francisco Fernández con la empresa Formenti José e hijo S.A. A pesar de que inicialmente la causa fue iniciada por el patrón.³⁰

En junio de 1955 la empresa -propietaria de comercios de panadería- le inicia una causa por consignación de haberes a Juan Francisco Fernández. La consignación constaba en el depósito, en una cuenta especial perteneciente al Tribunal, del monto del salario y la indemnización que la Sociedad Anónima sostenía le adeudaba al obrero en ocasión de haber abandonado este su trabajo. Al tratarse de un menor la causa era por demás compleja, ya que intervenía también la Dirección General de Protección de Menores (el menor estaba bajo su tutela y el trabajo era consecuencia de un pedido de este organismo a empresas de la región), y actuaba de oficio el defensor de pobres. Al defensor de pobres se sumaban como patrocinantes del obrero los abogados de la Sección Patrocinio Jurídico de la Delegación Regional de la Secretaría de Trabajo y Previsión. Estos abogados tenían una participación activa en la promoción de causas de los obreros por sus fluidos contactos con sindicatos y asociaciones obreras y su rol como funcionarios estatales de la secretaría (Stagnaro, 2010).³¹ El abogado de dicha repartición, Roberto Terrasa, negaría por completo los dichos de la demanda.

La firma Formenti e hijos sostenía que la contratación del menor había sido a raíz de un pedido de la Dirección General de Protección de Menores y que si bien su primer sueldo correspondió al arreglo que esa institución tuvo con la empresa, al mes de entrar ya estaba enmarcado como planta del establecimiento y cobrando lo estipulado por el Convenio Colectivo correspondiente. Siempre según la empresa, Juan Francisco abandonó su trabajo en diciembre de 1954 por propia voluntad e inició posteriormente acciones en la Delegación Regional (donde seguramente entró en contacto con los funcionarios del área legal), solicitando indemnización por falta de preaviso, diferencia de

jornal y sueldo anual complementario. En Enero de 1955 envió un telegrama solicitándole al trabajador que pasase por la panadería a retirar la suma adeuda y este se negó, por “ello, y a fin de procurar una decisión judicial que ponga fin al diferendo, mi parte se ve precisada a deducir esta demanda”.³²

El traslado de la demanda marca a las claras la estrategia del pequeño empresario. El abogado Dr. Terrasa otorga otra versión de los hechos. Sostiene que Juan Francisco ingresó como ayudante de pastelería, y que no se fue por decisión propia, sino que fue despedido arbitraria e injustificadamente. Por lo tanto lo consignado es muy inferior a lo que en realidad se le adeuda. Sostiene que el actor fue despedido:

[...] por haberse enterado de que el mismo había concurrido al sindicato respectivo a enterarse de las condiciones de trabajo que le correspondían, motivando que aquélla se presentase a la Dirección de Protección de Menores de la cual dependía mi mandante, a que exigiera de este su renuncia al trabajo, todo lo cual está reconocido expresamente por la actora en las actuaciones administrativas producidas.³³

Las consideraciones presentadas como causal de despido son significativas. Es nuevamente el sindicato sospechado de haber puesto al trabajador en contra de sus patrones. El caso de ser el trabajador menor bajo tutela estatal -bajo la Dirección General de Protección de Menores- agrega un ingrediente interesante al conflicto, ya que en las declaraciones de la encargada del menor (se alojaba en la casa de una familia particular bajo supervisión de la inspectora Carolina Luisa Faverio) establecieron la poca disposición del menor al trabajo, aunque declaro que:

[...] el menor manifestó, que a indicación de un obrero de la panadería, quien según expresión fiel del menor: ‘le tenía mucha rabia a Don Enrique’, se asoció al Sindicato de Obreros Factureros, una vez agremiados, esta misma persona, le aconsejó que solicitará aumento de jornal.³⁴

En este caso el trabajador es presentado como un joven poco afecto al trabajo, pero que en última instancia su debilidad se confirmaba por el mal camino que lo guio otro trabajador descontento y cuyo consejo terminó por acercarlo al sindicato. Sin la aparición de la instancia sindical como disruptiva de la armonía laboral, Juan Francisco no habría hecho el reclamo que derivó en su despido (la cuidadora, amén de la mención a la falta de constancia del menor, también afirmó que estaba ahorrando para una bicicleta como pauta de un cambio en su conducta). Nuevamente en el recorrido de los trabajadores el sindicato,

en su función de difusión de derechos, aparece como un paso fundamental en el quiebre de la armonía laboral impuesta por los patrones.

El veredicto finalmente no termina siendo favorable a ninguna de las dos partes, ya que el patrón es obligado a pagar un monto mayor al que había depositado, aunque se reconoce en el mismo que Juan Francisco Fernández abandonó el trabajo, y por lo tanto no correspondía la indemnización por despido y el causal de despido es ignorado por los jueces como determinante.

Tanto el caso de Jorge Nierchi como el de Juan Francisco Fernández dan cuenta de otra forma en que el individualismo propuesto por el fuero laboral es sorteado por la acción sindical. El paso de ambos por la sede sindical configuró una instancia decisiva en la conformación de una experiencia colectiva que trasciende ambos casos individuales. Se puede adivinar en el camino que seguían los trabajadores en la procura de derechos una experiencia común que los atravesaba: la insatisfacción inicial se traducía en un acercamiento a la sede sindical o a un representante sindical -en el caso del joven Fernández impulsado por un compañero de trabajo- que lo instruía de sus derechos y acompañaba el reclamo del obrero ante las autoridades administrativas y judiciales. Es posible preguntarse por la condición de posibilidad del juicio laboral sin este acompañamiento sindical en algunos casos. Sin dudas la presencia sindical avalando el pedido del trabajador funcionaba como un apoyo inestimable a la hora de enfrentar a su patrón.

A modo de cierre

Los casos analizados permiten observar el rol de los sindicatos en conflictos en los que generalmente la investigación social no ha reparado. El atractivo que las huelgas y los conflictos disruptivos tienen para los científicos sociales tendió a ocultar estos otros conflictos y esta función de los sindicatos como disputadores del sentido individualizante que imponía la justicia del trabajo como entramado institucional. Esta disputa se llevó adelante con distintos mecanismos.

Tal vez el más obvio sea aquél que ponía a disposición de los afiliados la experiencia organizativa del sindicato, es decir, la voluntad de organizarse para realizar un reclamo colectivo. Los casos en que los sindicatos promueven causa de un conjunto de trabajadores, agrupados por empresa como los casos contra Noel o Saint Hnos. o por establecimientos más pequeños como los casos de los trabajadores de panaderías por la resolución de la Secretaría de Trabajo y Previsión (STyP), dejan en evidencia la apuesta sindical por el camino judicial en

respuesta a un conflicto que consideraba de su incumbencia. La voluntad de pleitear parece en estos casos no provenir de una decisión individual de los trabajadores que ven o sienten vulnerados sus derechos, sino que se trata de acción de carácter sindical tendientes a imponer a la patronal condiciones sancionadas por el Estado y que los beneficia. Es decir, se trata de impulsar la legislación social mediante el recurso judicial y romper, de ese modo, con una idea arraigada -y, se debe mencionar, estimulada por el peronismo-, de que era el momento en que la legislación laboral sancionada tuviera efectivo cumplimiento a diferencia de lo ocurrido en los años previos.

Pero los sindicatos también constituyeron un peldaño importante en el camino a la justicia laboral, muchas veces siendo el punto inicial del recorrido del trabajador en la procura de sus derechos. En estos casos el impulso provenía del propio trabajador que estaba insatisfecho con el trato patronal y se acercaba, como primera opción, al sindicato. Esta acción da cuenta de la existencia de experiencias comunes que trascienden a la racionalidad individual, recurrir al sindicato era la respuesta condicionada por una cultura de clase, la acumulación de conocimiento sobre los recursos institucionales con las que contaba el trabajador. Pero fundamentalmente colocaba a los sindicatos en una función nueva y los obligaba a actuar en un campo hasta ese momento desconocido. La anécdota que abre este artículo da cuenta de delegados sindicales con el convenio colectivo bajo el brazo, interiorizados con las normas que debía cumplir el patrón. A lo largo de estas páginas se intentó historizar esa imagen, indagar, a partir de una fuente inusual aun como los expedientes judiciales, sobre cómo se fue construyendo esa imagen, qué necesidades debieron afrontar los delegados sindicales que los impulso a un conocimiento acabado de la normativa. Sin dudas esta indagación solo presenta algunos indicios y tal vez la preservación de los casos que aquí se presentaron permitan trazar de forma más fehaciente el camino del trabajador a la justicia pasando por el sindicato que la del delegado que realiza un atajo en dicho camino, es decir, que lleva la legalidad sindical al lugar de trabajo.

El trabajo también plantea un interrogante -entre otros- que deja sin responder y que refiere a la provisión por parte de los sindicatos de la ayuda legal. El caso de los panaderos, con su carta-poder firmada el mismo día, permite también especular sobre el vínculo de los abogados no ya con los trabajadores sino con el propio sindicato. Sabido es la presencia de representantes legales de los sindicatos -en tanto son estas personas jurídicas-, pero en estos casos no se trata de abogados que defienden o patrocinan a sindicatos en tanto figuras jurídicas sino de abogados puestos a disposición por los sindicatos para el patrocinio de

sus afiliados. Esta relación y la conformación de oficinas de consultorio jurídico en los sindicatos merece un abordaje más profundo. Aquí solo se puede presuponer, con las fuentes analizadas, la existencia de un vínculo informal. Pero hay que tener en cuenta que esta función de los sindicatos es nueva en razón que las autoridades judiciales forman parte de un fuero recién creado. En última instancia se trata de preguntarse sobre quiénes eran los que instruían a los trabajadores que se acercaban a los sindicatos sobre sus derechos.

Por último es interesante señalar la presencia de estos conflictos, darles visibilidad, como una forma más de matizar la inexistencia de conflictos obreros durante el primer peronismo -imagen de todas maneras ya desandada por la historiografía-. La idea del sentido común de que los sindicatos se dedicaron a controlar a la clase obrera destruyendo su potencial combativo puede ser revisitada teniendo en cuenta estas nuevas funciones de las organizaciones gremiales tendientes a defender los derechos de sus asociados. A diferencia de lo que ocurre con los estudios que subrayan la existencia de huelgas como señal de la pervivencia de tradiciones de lucha y autonomía arraigadas en el seno de la clase, el análisis de estas causas judiciales apunta a rescatar formas de conflicto que se abren en una nueva coyuntura. No son ya tradiciones que sobreviven sino de nuevas formas que se van sedimentando en el accionar sindical, o, dicho de otra manera, institucionalizando -y en este término domesticando- el conflicto.

Referencias

Acha, O. (2014). *Crónica sentimental de la Argentina peronista. Sexo, inconsciente e ideología, 1945-1955*. Buenos Aires: Prometeo.

Acha, O. (2008). *Las huelgas bancarias en los tiempos de Perón y Frondizi, (1945-1962)*. Buenos Aires: CCC.

Ascolani, A. (2009). *El Sindicalismo rural en la Argentina. De la resistencia clasista a la comunidad organizada (1928-1952)*. Bernal: Universidad Nacional de Quilmes.

Béjar, M.D. (2005). *El régimen fraudulento. La política en la provincia de Buenos Aires, 1930-1945*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Camarero, H. (2007). Consideraciones sobre la historia social de la Argentina urbana en las décadas de 1920 y 1930: clase obrera y sectores populares. *Nuevo Topo. Revista de Historia y Pensamiento Crítico*, 4, 35-60. ISSN: 1669-8487.

Caruso, L. (2014). El Estado y las huelgas marítimas entre 1890 y 1920. En M.Z Lobato & J. Suriano (eds.), *La sociedad del trabajo. Las instituciones laborales en la Argentina (1900 - 1955)* (pp. 105-128). Buenos Aires: Edhasa.

Contreras, G. & Marcilese, J. (2013). *Introducción al dossier Los trabajadores durante los años del primer gobierno peronista. Nuevas miradas sobre sus organizaciones, sus prácticas y sus ideas (1946 - 1955)*. Recuperado de:

<http://historiapolitica.com/dossiers/trabajadores-peronismo/>

Contreras, G. (2007). El peronismo obrero. La estrategia laborista de la clase obrera durante el gobierno peronista. Un análisis de la huelga de los trabajadores frigoríficos de 1950. En PIMSA. *Documentos y Comunicaciones* 2006, 74-127.

Del Campo, H. (2005). *Sindicalismo y Peronismo. Los comienzos de un vínculo perdurable*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Doyon, L.M. (2006). *Perón y los trabajadores. Los orígenes del sindicalismo peronista, 1943-1955*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Fernández, F. (2005). *La huelga metalúrgica de 1954*. Buenos Aires: Centro Cultural de la Cooperación.

Garguín E. (2000). Relaciones entre estado y sindicatos durante los gobiernos radicales, 1916-1930. En J. Panettieri (comp.), *Argentina: Trabajadores entre dos guerras* (pp. 87-117). Buenos Aires: Eudeba.

Gaudio, R. & Pilone J. (1984). Estado y relaciones laborales en el período previo al surgimiento del peronismo, 1935-1943. *Desarrollo Económico*, 24 (94), 235-273. ISSN: 0046-001X.

Gené, M. (2008). *Un mundo feliz. Imágenes de los trabajadores en el primer peronismo. 1946-1955*. Buenos Aires: FCE-Universidad de San Andrés.

Hobsbawm, E. (1987). *El mundo del trabajo. Estudios críticos sobre la formación y evolución de la clase obrera*. Barcelona: Crítica.

Horowitz, J. (2004). *Los sindicatos, el Estado y el surgimiento del peronismo, 1930/1946*. Buenos Aires: Eduntref.

Korzeniewicz, P. (1993). Las vísperas del peronismo. Los conflictos laborales entre 1930 y 1943. *Desarrollo Económico*, 33 (131), 323-354. ISSN: 0046-001X.

Lobato, M.Z. (2004). *La vida en las fábricas Trabajo, protesta y política en una comunidad obrera, Berisso (1904-1970)*. Buenos Aires: Prometeo.

Lobato M.Z. & Suriano J. (eds.) (2014). *La sociedad del trabajo. Las instituciones laborales en la Argentina (1900 - 1955)*. Buenos Aires: Edhasa.

Matsushita, H. (1986). *Movimiento Obrero Argentino, 1930-1945: Sus proyecciones en los orígenes del peronismo*. Buenos Aires: Hyspamérica.

Murmis, M. & Portantiero J.C, (2011) [1971]. *Estudios sobre los orígenes del peronismo*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Nieto, A. (2010). *Conflictividad obrera en el terreno de la justicia laboral. La experiencia de las obreras/os del pescado, 1950-1955*. Ponencia presentada en el Segundo Congreso de Estudios sobre el Peronismo (1943-1976). Tres de Febrero: Red de Estudios del Peronismo.

Palacio, J.M. (2009). De la paz a la discordia: El peronismo y la experiencia del Estado en la provincia de Buenos Aires (1943-1955). *Desarrollo Económico*, 49 (194), 221-246. ISSN: 0046-001X.

Perez Crespo G. (2002). Las herramientas legales en la lucha sindical. En V. Cifarelli, et al., *De eso no se habla. Organización y lucha en el lugar de trabajo* (pp. 57-96). Buenos Aires: Cuadernos del TEL, Talleres de Estudios Laborales.

Schiavi, M. (2013). *El poder sindical en la Argentina peronista (1946-1955)*. Buenos Aires: Imago Mundi.

Soprano, G. (2009). 'Haciendo inspección'. Un análisis del diseño y aplicación de la inspección laboral por los funcionarios del departamento Nacional del Trabajo (1907-1914). En E. Bohovslasky & G. Soprano (comp.), *Un estado con rostro humano. Funcionarios e instituciones estatales en Argentina, de 1880 a la actualidad* (pp. 85-120). Buenos Aires: Prometeo.

Soprano, G. (2000). El Departamento Nacional del Trabajo y su proyecto de regulación estatal de las relaciones Capital-Trabajo en Argentina. 1907-1943. En J. Panettieri (comp.), *Argentina: Trabajadores entre dos guerras* (pp. 31-53). Buenos Aires: Eudeba.

Stagnaro, A. (2013). Los Tribunales Laborales como escenario del conflicto entre el capital y el trabajo, 1948-1960. (Tesis doctoral). La Plata, Argentina: Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Universidad Nacional de La Plata.

Stagnaro, A. (2010). Los abogados laboralistas de la Delegación Regional de la Secretaría de Trabajo y Previsión de La Plata, 1948-1955. En S. Frederic, O. Graciano & G. Soprano (comp.), *El Estado argentino y*

las profesiones liberales, académicas y armadas (pp. 169-198). Rosario: Prohistoria Ediciones.

Suriano, J. (2000). *La Cuestión Social en Argentina 1870-1943*. Buenos Aires: La Colmena.

Suriano, J. (2006). Los dilemas actuales de la historia de los trabajadores. En J. Gelman (comp.), *La Historia económica argentina en la encrucijada. Balances y perspectivas* (pp. 285-306). Buenos Aires: Prometeo Libros.

Torre, J.C. (1983). *La vieja guardia sindical y Perón. Sobre los orígenes del peronismo*. Buenos Aires: Eudeba.

Zimmerman, E. (1995). *Los Liberales Reformistas. La Cuestión Social en la Argentina*. Buenos Aires: Sudamericana-Universidad de San Andrés.

Notas

¹ Este trabajo es una reelaboración de una ponencia presentada en las VII Jornadas de Sociología de la UNLP "Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales" que tuvo lugar en Diciembre de 2012. El autor agradece los comentarios allí recibidos.

² La proliferación de estudios de caso son un excelente ejemplo para revisar la existencia de una conflictividad permanente en el nivel de las plantas de producción y dan cuenta de la tensión entre trabajadores y la patronal en torno a pautas de producción, salubridad, salario y múltiples etcéteras que por lo general terminan conformando en el momento de la huelga el pliego de demandas.

³ Refiero a la extensión del uso del concepto de sectores populares. Críticas al mismo en Suriano *op. cit.* y en Camarero, 2007.

⁴ Para una síntesis de las perspectivas actuales sobre el tema ver el dossier coordinado por Gustavo Contreras y José Marcilese en *Historia Política* (Contreras & Marcilese, 2013)

⁵ La cuestión social avaló la intervención de varias instituciones estatales y privadas en la esfera pública por medio de planes de diversa índole que abarcaban cambios legislativos, creación de nuevas instituciones, etc. El problema obrero constituía el núcleo de la cuestión social y la resolución de la misma figuraba como una de las preocupaciones centrales de los gobiernos liberales y posteriormente radicales previos a la década del treinta (Zimmerman, 1995, Suriano 2000)

⁶ Creado en 1912 era la institución encargada de los asuntos surgidos de la relación laboral. Su par provincial para la provincia de Buenos Aires fue creado en 1936. Sobre el Departamento Nacional del Trabajo existe una amplia bibliografía. Ver Lobato & Suriano, 2014; Soprano, 2009, 2000; Garguin, 2000.

⁷ En su primer número del 30 de junio de 1907, *El Boletín del Departamento Nacional del Trabajo* publicó los resultados de un requerimiento a la Unión Industrial Argentina (UIA), La Unión General del Trabajo (UGT) y la Federación Obrera Regional Argentina (FORA), sobre la posibilidad de implementar métodos conciliatorios de conciliación y arbitraje industrial. Las respuestas son elocuentes. Mientras la UIA brinda una respuesta casi de protocolo, la FORA no contesta y la UGT rechaza de plano la intervención de cualquier institución estatal por considerar que sólo la acción de la clase obrera podrá llevar al mejoramiento de la misma. Esta actitud de las organizaciones sindicales contrasta con la desplegada con posterioridad.

⁸ El, en ese entonces, ex gobernador conservador de la provincia de Buenos Aires, Manuel Fresco, publicó una obra pensada para promocionar su acción obre el conflicto obrero, en esta se volcaron datos sobre intervenciones, convenios colectivos, conciliaciones individuales, así como también los cambios tendientes a fortalecer al Departamento Provincial del Trabajo (Manuel Fresco, *Como encaré la política obrera durante mi gobierno*, La Plata, 1940).

⁹ La ley de contrato de trabajo fue sancionada bajo el N° 20744 el 20 de septiembre de 1974

¹⁰ A pesar que en el texto de la ley se fijaba que los tribunales del trabajo funcionaban como instancia de apelaciones en el caso de las resoluciones administrativas y de los fueros de menor cuantía, nada decía del orden que debían seguir la demanda. Un trabajador o un patrón podían iniciar las acciones en el fuero laboral sin haber pasado antes por ninguna instancia previa.

¹¹ Actor o parte actora se denomina a aquel o aquellos que inician la demanda en reclamo del derecho. La contraparte es la parte demandada o el demandado.

¹² Mensaje y proyecto de ley del Poder Ejecutivo, por el que se crean los Tribunales del Trabajo, *Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados de la provincia de Buenos Aires*, 91° Período, 1947-1948, Tomo I. Taller de Publicaciones Oficiales, La Plata, 1948, Pp. 1095

¹³ Dicho expediente era solicitado como prueba por parte del abogado de la parte actora en su demanda.

¹⁴ Departamento Histórico de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, en adelante DH, ubicación 102-1, Raffino Juan y otros c/Saint Hnos S.A. s/ despido, etc., foja 40 y sig. La causa del Juzgado N° 30 del Trabajo de la capital Federal fue resuelto de manera negativa para los trabajadores ya que fueron declarados comerciantes y por lo tanto sin relación de dependencia con la empresa.

¹⁵ Ya quedó consignado el carácter individual de la justicia laboral. Sin embargo por cuestiones de sencillez procesal cuando el demandado -en este caso la empresa Saint Hnos.- era el mismo se permitía a los distintos actores accionar de manera conjunta. Si bien esto no rompía con la tendencia individualizante, ya que el tribunal fallaba caso por caso, permitía otro tipo de apropiación colectiva de la experiencia de la justicia.

¹⁶ Todos los hechos se desprenden de la causa DH 102-1.

¹⁷ Mientas que poco se sabe de Emilio Sigwald, la trayectoria de Cerruti Costa se ha conservado debido a la notoriedad pública que obtuvo en períodos posteriores. Proveniente de catolicismo social, este abogado comenzó su carrera como laboralista en los comienzos del peronismo y su actuación construyó a su alrededor la imagen de una persona comprometida con los derechos de los trabajadores. Una vez depuesto Perón, su buena predisposición para con el movimiento sindical y su raíz católica lo impulsaron a ocupar la cartera de Trabajo durante el gobierno de Lonardi que siguió al derrocamiento. Su actuación al frente del Ministerio de Trabajo buscó mantener los logros obtenidos por los trabajadores durante el peronismo y resguardar a las cúpulas sindicales de la represión. Desacuerdos con el presidente de facto Aramburu -en torno a la nueva ley sindical y a las elecciones sindicales que ratificaron el control peronista de los sindicatos- llevaron al ministro a presentar su renuncia y posteriormente pasar a denunciar la persecución que el gobierno del general Aramburu sometía a los trabajadores. La trayectoria de este abogado continuó radicalizándose a medida que la represión hacia los trabajadores iba en aumento, y la llegada de Onganía a la presidencia marcó su acercamiento a las tendencias revolucionarias, llegando a ser director del diario *El Mundo* ligado política y financieramente al PRT-ERP. Durante el peronismo fue el representante legal de la Unión Obrera Metalúrgica.

¹⁸ DH 102-10, Tato Jesús c/ Coidessa Pedro s/ cobro de pesos.

¹⁹ DH 102-11 Tato Jesús c/ Coidessa Pedro s/ Cobro de Pesos, Foja 17.

²⁰ DH 102-9 González Félix c/ Casale Alfredo Hnos s/ Cobro de Pesos.

²¹ DH 102-10.

²² DH 102-10 foja 11 volta.

²³ Las instituciones estatales expresaban la voluntad de imponer reglas bajo diferentes lógicas a aquellas sostenidas por los patrones. Las visitas de inspección se escudaban detrás de esta pretensión.

²⁴ DH 102-2, Nierchi Jorge c/ Ayastuy Arnaldo René y Omar s/ indemnización despido, haberes, etc.

²⁵ DH 102-2 foja 15.

²⁶ Es interesante resaltar que este hecho ocasiona un perjuicio a lo que Nierchi denomina su honor en cuanto obrero y por lo tanto es uno de los fundamentos en su presentación en la demanda del trato agravante hacia su persona.

²⁷ DH 102-2 foja 17 volta.

²⁸ La imagen del patrón como padre no es inusual y fue estudiada en relación a su lugar en la conformación de villas obreras, sobre todo en la región central de la provincia de Buenos Aires.

²⁹ La difusión de la obra de gobierno estaba encargada a una subsecretaría específica -la Subsecretaría de Informaciones- a cargo de Apold, aunque de todas maneras cada repartición mantenía cierta autonomía en la elaboración de sus medios propagandísticos (Gené, 2008).

³⁰ La causa fue posteriormente reconvertida. Este mecanismo legal permitía, si las causas lo ameritaban, invertir los papeles de la parte actora y la parte demandada. De esta manera, a pesar de que fueron los patrones quienes iniciaron el juicio, el trabajador se convertirá en la parte actora.

³¹ Si bien el texto citado da cuenta fundamentalmente del rol de los abogados de la Delegación Regional de la Secretaría de Trabajo y Previsión, hay allí elementos que dan cuenta de la formación de los abogados laboristas en la Universidad de La Plata, así como también la distinción entre abogados laboristas -es decir, aquellos que representaban a los trabajadores- y los especialistas en derecho laboral, ligado a una visión ascética del derecho y que creían en la posibilidad de defender a ambas partes de la relación laboral, aunque en la práctica defendían a los patrones.

³² DH 104-7 foja 7.

³³ DH 104-7 foja 20.

³⁴ DH 104-7 foja 86.

Andrés Stagnaro es profesor y doctor en Historia por la Universidad Nacional de La Plata (Argentina). Investigador y docente de esa casa de estudios, becario post doctoral de Conicet. Participa de distintos proyectos de investigación ligados a la historia social del derecho y de las instituciones judiciales y laborales así como también de proyectos sobre sindicalismo argentino. Es autor de distintos artículos sobre estas temáticas en revistas nacionales y extranjeras, así como capítulos en obras colectivas. Correo electrónico: andres.stagnaro81@gmail.com